

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Dr. Malte Lübker

Referat Tarif- und Einkommensanalysen

Landespressekonferenz

Mittwoch, 17. Februar 2021

Tarifverträge und Tariffucht in Mecklenburg-Vorpommern

Kontext: Neue Debatte zu fairen Löhnen

- Coronakrise lenkt Fokus auf Bezahlung in systemrelevanten Branchen.
- Mecklenburg-Vorpommern als Lohnkeller: Bruttostundenverdienst liegt bei 17,66 €.

Wie steht es um die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern?

- Bestandsaufnahme mit Daten aus dem IAB-Betriebspanel.

Was bewirken Tarifverträge für die Beschäftigten im Land?

- Analyse der Entgeltdifferenz – Studie schließt methodische Lücke für MVP.

Wie lässt sich die Tarifbindung stärken?

- Organisation von Beschäftigten
- Bessere Rahmenbedingungen

STUDY

Nr. 25 · Februar 2021 · Hans-Böckler-Stiftung

TARIFVERTRÄGE UND TARIFFLUCHT IN MECKLENBURG- VORPOMMERN

Doris Schröder, Malte Lübker, Thorsten Schulten

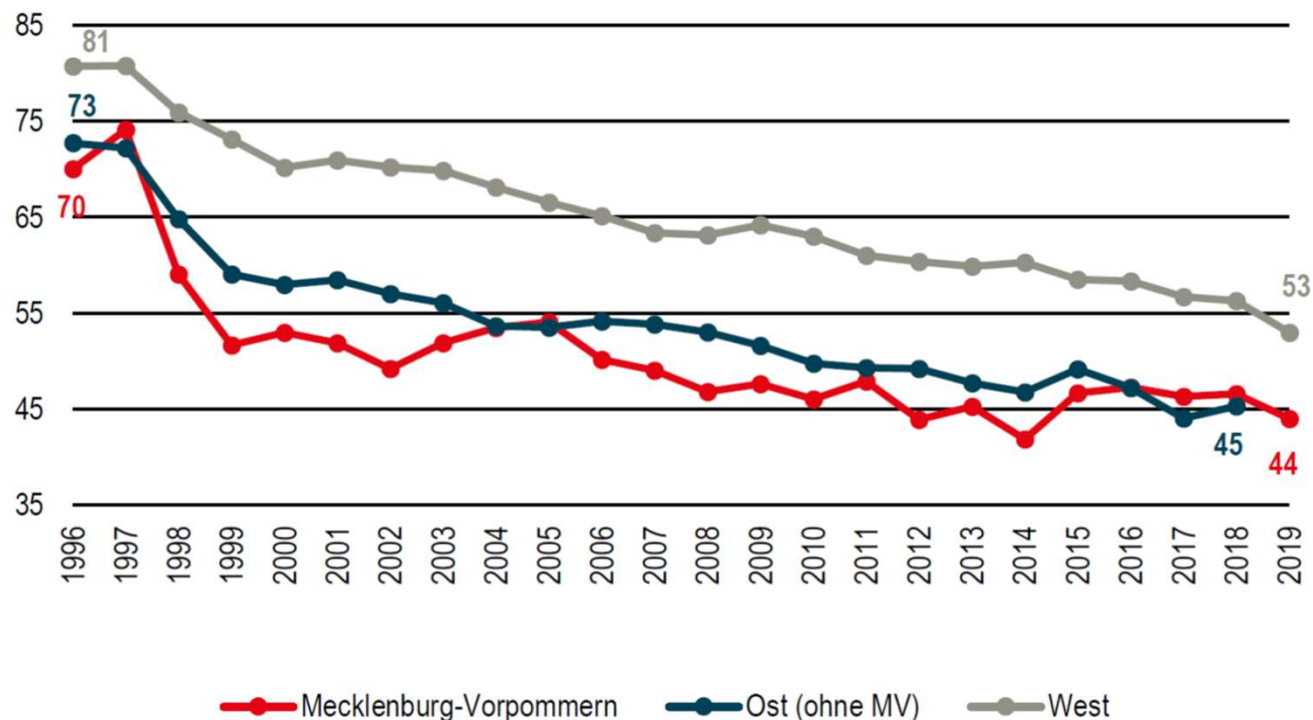
ZUSAMMENFASSUNG

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Tarifbindung seit der Jahrtausendwende dramatisch gesunken: Derzeit gilt nur noch für 44 % der Beschäftigten im Land ein Tarifvertrag. Dies hat für die Beschäftigten spürbare Auswirkungen – insbesondere bei den Löhnen, die bei tariflosen Arbeitgebern rund 14 % unter dem Niveau von vergleichbaren Betrieben mit Tarifvertrag liegen. Seit einigen Jahren deutet sich in Mecklenburg-Vorpommern zumindest eine Stabilisierung der Tarifbindung an. Getragen wird diese von Organisationserfolgen der Gewerkschaften und der Landespolitik, die in den letzten Jahren die Bedeutung von Tarifverträgen erkannt hat und z. B. bei der Wirtschaftsförderung tariffreie Unternehmen begünstigt. Für bessere Arbeitsbedingungen ist jedoch eine weitere Stärkung des Tarifvertragssystems unabdingbar. Dazu bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Politik, für die diese Studie praktische Handlungsoptionen aufzeigt.

WIE STEHT ES UM DIE TARIFBINDUNG IN MECKLENBURG-VORPOMMERN?

Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern stabilisiert sich auf niedrigem Niveau

Abb. 2.3: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (1996–2019)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels; ergänzt durch Frei/Kriwoluzky (2020).

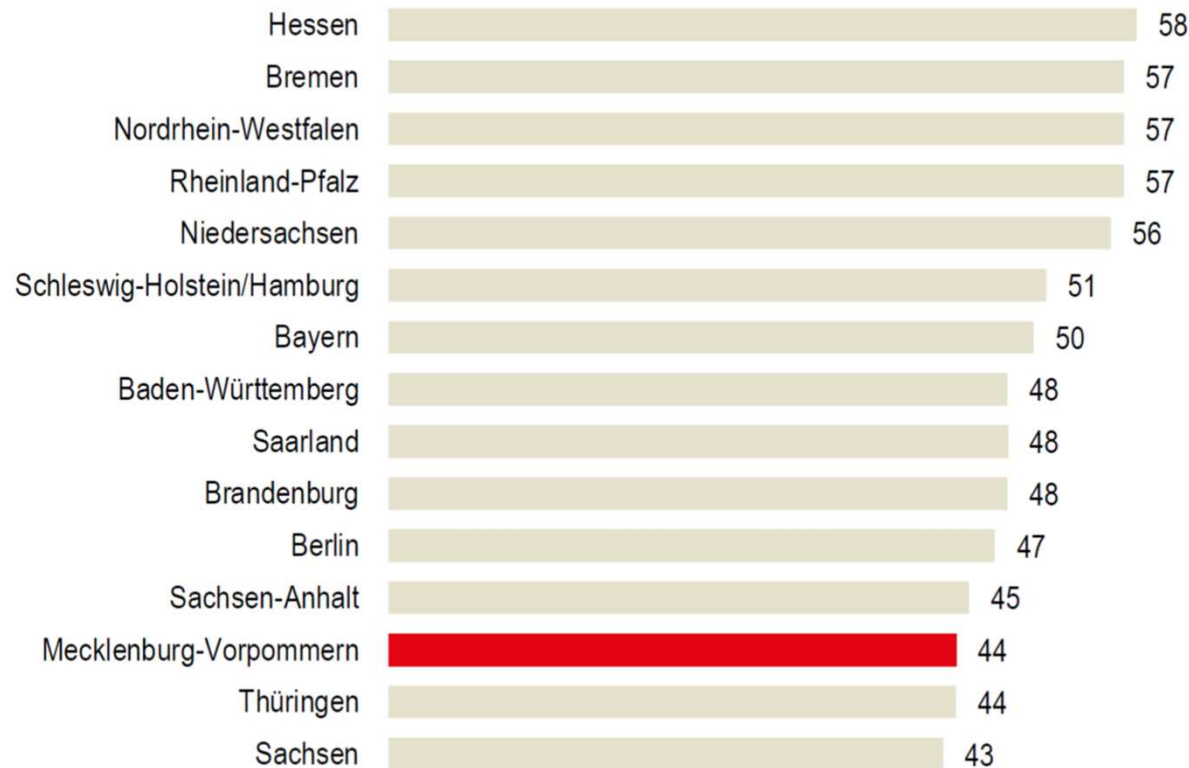
WSI

Stabilisierung auf niedrigem Niveau:

- Seit ca. 2010 schwankt die Tarifbindung um die Marke von 45 % der Beschäftigten.
- Gleichzeitig sind nur noch 23 % der Betriebe tarifgebunden.
- Nur 29 % der Beschäftigten haben Tarifvertrag und Betriebsrat.

Einerseits: Mecklenburg-Vorpommern steht bei der Tarifbindung nicht gut da

Abb. 2.2: Tarifbindung nach Bundesländern (2019)
in % aller Beschäftigten



Position nahe am Tabellenende

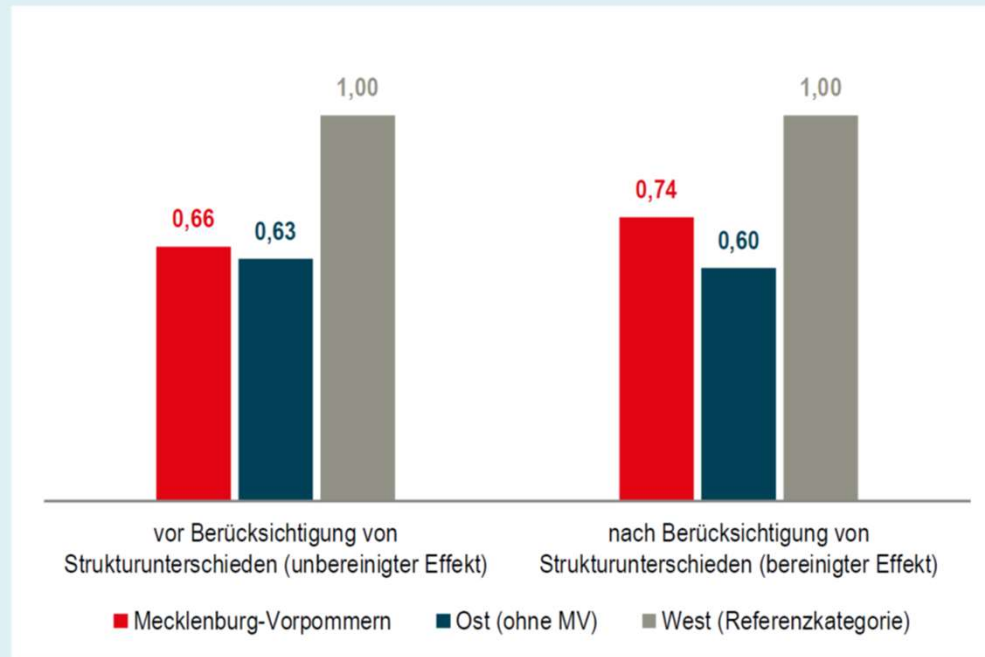
- Mecklenburg-Vorpommern belegt mit 44 % den 14. Platz in Deutschland.
- Land liegt (knapp) vor Thüringen und Sachsen, weit hinter vielen westdeutschen Ländern.

Quelle: Berechnungen des IAB auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Andererseits: Achtungserfolg unter erschwerten Startbedingungen

Abb. 2.5: Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern und Ostdeutschland* im Vergleich zu Westdeutschland (2016-2018)



Anmerkung: Basiert auf einer logistischen Regression, abhängige Variable ist Tarifbindung. Ausgewiesen sind die jeweiligen Odds Ratios. Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 bis 2018 (n = 45.920). Bei den bereinigten Effekten werden Strukturunterschiede hinsichtlich der folgenden Variablen berücksichtigt: Jahreseffekte; Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation). Niveauunterschiede werden über Dummy-Variablen für Mecklenburg-Vorpommern und die anderen ostdeutschen Bundesländer abgebildet, wobei die Referenzkategorie Westdeutschland ist. Signifikanzniveau: $p < 0,01$, jeweils basierend auf robusten Standardfehlern. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht).

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

WSI

Land hat schwierige Startbedingungen:

- Viele kleine Betriebe, die für Gewerkschaften schwer zu erschließen sind.
- Sektoren mit geringer Tarifbindung (Gastgewerbe, Landwirtschaft, Einzelhandel) haben hohes Gewicht.

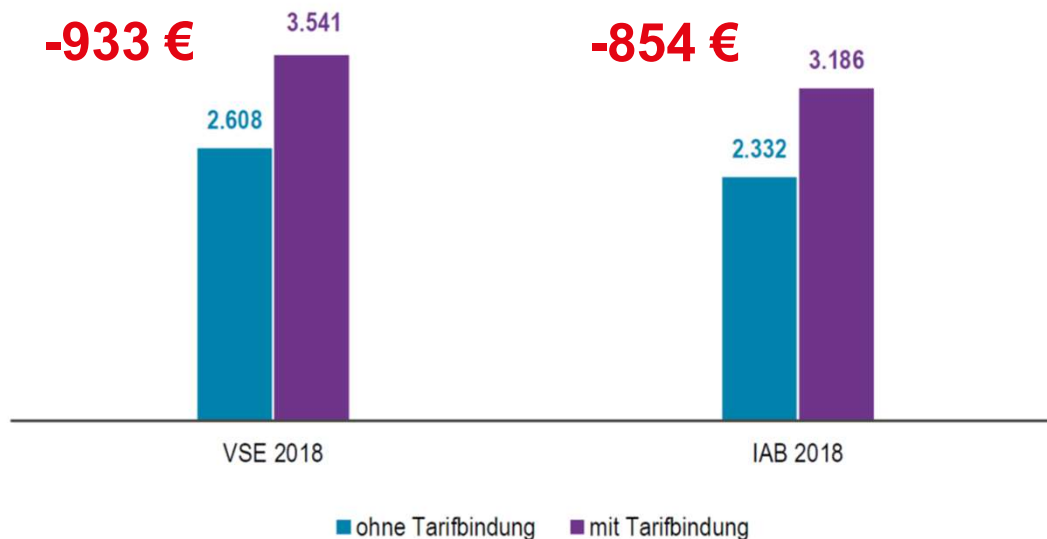
Achtungserfolg für Mecklenburg-Vorpommern:

- Berücksichtigt man dies, steht das Land im Vergleich zu anderen ostdeutschen Bundesländern relativ gut da – aber hinter Westdeutschland.

WAS BEWIRKEN TARIFVERTRÄGE FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN?

Gehaltsrückstand für Beschäftigte in tariflosen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern

Abb. 4.3: Mittlere Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern nach Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) und des IAB-Betriebspanels in Euro (2018)



Anmerkung: In der Verdienststrukturerhebung (VSE) sind die Bruttomonatsverdienste für Vollzeitbeschäftigte ausgewiesen. Die IAB-Daten stammen aus dem BHP-Ergänzungsmodul und sind im Original als Mittelwert des imputierten Bruttotagesentgeltes der Vollzeitbeschäftigten ausgewiesen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden sie nach der Formel Tagesentgelt x 365 Tage / 12 Monate auf Monatsbasis umgerechnet. Nicht enthalten sind die Löhne der geringfügig Beschäftigten, der Auszubildenden sowie der Personen in Altersteilzeit. Entgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze wurden vom IAB imputiert, d. h. aufgrund anderer Variablen geschätzt. Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht. Zusätzlich ausgewiesen ist der Verdienstrückstand von Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifbindung in Prozent.

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Statistischer Bericht N103 2018 01, Seite 27) sowie eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

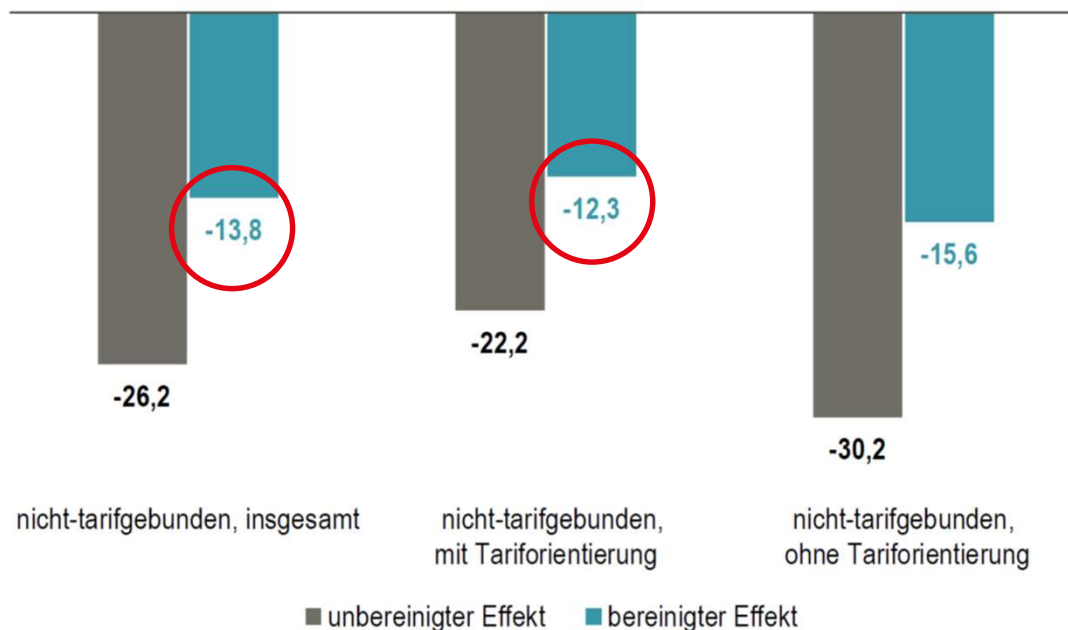
WSI

Gehaltsrückstand in tariflosen Betrieben nach Datenquelle:

- **Verdienststrukturerhebung (VSE) 2018:** Durchschnittslöhne der Vollzeitbeschäftigten sind in tariflosen Betrieben gut $\frac{1}{4}$ niedriger.
- **IAB-Betriebspanel 2018:** Durchschnittslöhne der Vollzeitbeschäftigten sind in tariflosen Betrieben gut $\frac{1}{4}$ niedriger.
- Teilzeit aus methodischen Gründen nicht enthalten.

Gehaltsrückstand tarifloser Betriebe nach Bereinigung um Betriebseigenschaften

Abb. 4.4: Entgelt­rückstand von nicht-tarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern
Angaben in %



Anmerkungen: Daten beziehen sich auf die Jahre 2016 - 2018 (n = 2.227). Klassische Lohnregression; abhängige Variable ist der natürliche Logarithmus des imputierten mittleren Tagesentgeltes (siehe Abb. 4.3). Unbereinigte Effekte berücksichtigen nur Jahreseffekte (modelliert als Dummy-Variablen für die einzelnen Jahre), bereinigte Effekte zusätzlich die folgenden betrieblichen Strukturmerkmale: Betriebsgröße (Logarithmus der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten und 10er Größenklassen); Wirtschaftszweig (19er Branchenklassifikation des IAB); Qualifikationsstruktur der Beschäftigten (Anteil der gering-, mittel- und hochqualifizierten Vollzeitbeschäftigten); Stand der technischen Anlagen (Dummy-kodiert). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht (Querschnittsgewicht). Regressionskoeffizienten wurden nach der Formel $(e^{\beta} - 1) \times 100 = \text{Prozentualer Effekt rücktransformiert}$. Alle Koeffizienten sind auf dem 0,001-Niveau signifikant (robuste Standardfehler).

WSI

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels.

- **Unbereinigter Effekt:** Rückstand von 26 %.
- **Betriebe unterscheiden sich auch hinsichtlich anderer Faktoren:** Größe, Branche, Qualifikation der Beschäftigten, Stand der technischen Anlagen.
- **Diese Faktoren lassen sich rausrechnen:** Rückstand von 14 % nach statistischer Bereinigung.
- **Tariforientierung hilft Beschäftigten nicht:** Entgelt­rückstand von 12 % auf vergleichbare Betriebe.

WIE LÄSST SICH DIE TARIFBINDUNG IM LAND STÄRKEN?

Stärkung der Tarifbindung

Für Mecklenburg-Vorpommern ist die Stärkung der Tarifbindung zentral, um für Fachkräfte attraktiv zu sein und den Strukturwandel voranzutreiben.

Organisation der Beschäftigten in den Betrieben – „Stärkung von unten“:

- **Streikbereitschaft der Beschäftigten:** Tarifbindung kann langfristig nur erhalten und ausgebaut werden, wenn Beschäftigte für Tarifverträge kämpfen.
- **Erfolgsbeispiele:** Unzufriedenheit mit Arbeitsbedingungen ist häufig Auslöser für Organisation der Beschäftigten und (erfolgreiche) Arbeitskämpfe.

Verbesserung der Rahmenbedingungen – „Stärkung von oben“:

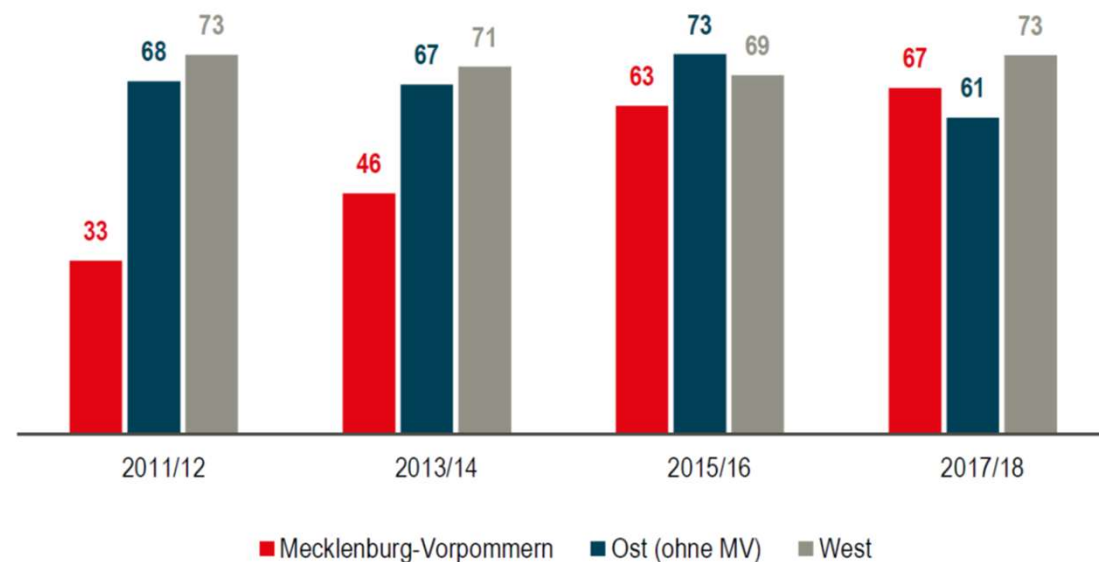
- **Starke Tarifverbände:** Gemeinsame Verantwortung von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Innungen für das Tarifvertragswesen.
- **Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen:** Erhöht die Reichweite von Tarifverträgen und schafft faire Wettbewerbsbedingungen.
- **Tariftreue bei Wirtschaftsförderung und öffentl. finanzierten Leistungen:** Vorreiterrolle des Landes bei Tariftreueklauseln (Wohlfahrts- und Kitagesetze).

Stärkung der Tarifbindung am Beispiel der Kindertagesstätten

Drei Faktoren wirken bei Kitas zusammen

- **Bewegung von unten:** Unzufriedenheit unter den Beschäftigten bei tariflosen Kita-Trägern führt zu Streiks.
- **Fachkräftemangel:** Träger finden mit Niedriglöhnen kein qualifiziertes Personal.
- **Wichtige politische Weichenstellungen:** Land knüpft Förderung an tarifliche Bezahlung (Kita-Gesetz).

Abb. 3.8: Tarifbindung in Erziehung und Unterricht in Mecklenburg-Vorpommern, Ost*- und Westdeutschland (2011/12-2017/18)
in % aller Beschäftigten



* inklusive Berlin, ohne Mecklenburg-Vorpommern

Anmerkung: Branchenabgrenzung folgt der 19er Branchenklassifikation des IAB (Branche 15). Gewichtet mit dem Beschäftigtengewicht.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels nach 19er-Branchenstruktur

WSI

Vielen Dank!

Dr. Malte Lübker

Referat Tarif- und Einkommensanalysen

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Pressekontakt: presse@boeckler.de